

**Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа №2» с.п. Чегем Второй
Чегемского муниципального района Кабардино-Балкарской Республики**

Утверждена
приказом директора
МКОУ СОШ №2 с.п. Чегем Второй
№101/1 от 07.09.2021г

**Программа наставничества
МКОУ СОШ №2 с.п. Чегем Второй**

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Актуальность разработки программы наставничества

Создание программы наставничества продиктовано велением времени. На сегодняшний день не только национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, но и сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей.

Поддержка молодых специалистов, а также вновь прибывших специалистов в конкретное образовательное учреждение – одна из ключевых задач образовательной политики.

Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Профессиональная помощь необходима не только молодым, начинающим педагогам, но и вновь прибывшим в конкретное образовательное учреждение учителям. Нужно помочь им адаптироваться в новых условиях, ознакомить их с учительской документацией, которую им необходимо разрабатывать и вести в данном учреждении, а также оказывать методическую помощь в работе.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с молодыми и вновь прибывшими педагогами на уровне образовательной организации.

Данная программа очень актуальна для нашей школы, так как у нас работают 1 молодой учитель.

Цель и задачи программы наставничества

Программа наставничества МКОУ СОШ№2 с.п. Чегем Второй направлена на достижение следующей **цели**: максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации молодых и вновь прибывших специалистов, проживающих на территории РФ.

Задачи:

- 1). Адаптировать молодых и вновь прибывших специалистов для вхождения в полноценный рабочий режим школы через освоение норм, требований и традиций гимназии и с целью закрепления их в образовательной организации.
- 2). Выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемых педагогов через беседы и наблюдения.
- 3). Спланировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей у педагогов с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемых, а также качества обучения младших школьников.
- 4). Оценить результаты программы и ее эффективность.

Срок реализации программы

Данная программа наставничества МКОУ СОШ№2 с.п. Чегем Второй рассчитана на 3 года. Начало реализации программы наставничества с 07.09.2021 г.

Применяемые формы наставничества и технологии

Основной **формой** наставничества данной программы является «учитель-учитель». Данная форма предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первую разностороннюю поддержку.

Технологии, которые будут применяться в данной программе, подобраны исходя из практики работы опытных учителей гимназии с наставниками, с учётом нехватки времени наставников и в связи со сложившейся эпидемиологической ситуацией в регионе и стране.

Применяемые в программе элементы **технологий**: традиционная модель наставничества, ситуационное наставничество, партнёрское, саморегулируемое наставничество, реверсивное, виртуальное, тьюторство, медиация, проектная.

Так, например, наставляемые встречаться будут с наставниками по ситуации или сами выберут себе партнёра или наставника, консультации между ними будут проходить чаще всего дистанционно, чтобы пройти аттестацию наставляемые могут выбрать себе тьютора, для работы с детьми над проектно – исследовательской деятельностью они воспользуются опытом наставника, который занимается проектной деятельностью, если у наставляемого возникнут свои личные проблемы или проблемы с детьми, родителями, возникнут трудности при решении педагогических ситуаций, то им на помощь придёт школьная служба медиации, а также молодые специалисты сами помогут опытным педагогам в освоении современных технологий, терминов, техники и т.д.

II. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

2.1 Основные участники программы и их функции

Наставляемые:

1) Кумыкова Индира А. Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающая трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями.

Наставники для молодых специалистов: руководитель МО и учитель, работающий в параллели с новым специалистом: Кафоева А.М.

Исходя из практики работы по наставничеству, молодые или прибывшие учителя сами находят себе наставников, которые близки им по своим параметрам, перенимают у них опыт, от которых начинается старт их карьерного роста, поэтому наставниками могут являться все остальные члены кафедры начального образования и другие члены педагогического коллектива гимназии.

Наставник-предметник – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

2.2. Механизм управления программой

Основное взаимодействие между участниками: «**опытный педагог – молодой специалист**», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

Основными **принципами** работы с молодыми и вновь прибывшими специалистами являются:

Обязательность - проведение работы с каждым специалистом, приступившим к работе в учреждении вне зависимости от должности и направления деятельности.

Индивидуальность - выбор форм и видов работы со специалистом, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития.

Непрерывность - целенаправленный процесс адаптации и развития специалиста продолжается на протяжении 3 лет.

Эффективность - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

Требования, предъявляемые к наставнику:

-знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого и вновь прибывшего специалиста по занимаемой должности;

-разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;

-изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;

- знакомить молодого специалиста со школой, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений;
- вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю-предметнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);
- проводить необходимое обучение;
- контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;
- разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления;
- давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;
- контролировать работу, оказывать необходимую помощь;
- оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
- периодически докладывать руководителю методического объединения о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

Требования к молодому специалисту:

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности;
- выполнять план профессионального становления в установленные сроки;
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем методического объединения.

Формы и методы работы с молодыми и новыми специалистами: беседы; собеседования; встречи с опытными учителями; открытые уроки, внеклассные мероприятия; тематические педсоветы, семинары; методические консультации; посещение и взаимопосещение уроков; анкетирование, тестирование; участие в различных очных и дистанционных мероприятиях; прохождение курсов.

Ответственность за реализацию программы наставничества внутри образовательной организации берут на себя:

- администрация организации - участников;
- наставники - участники программы;
- педагог-психолог.

Куратором программы наставничества является руководитель ШМО учителей начальных классов.

III. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

3.1 Организация контроля и оценки

Контролировать и оценивать работу наставляемых, наставников и всей программы в целом будет руководитель кафедры.

Оценка будет происходить в качестве **текущего контроля и итогового контроля.**

Текущий контроль будет происходить 1 раз в четверть по итогам составленного наставляемыми и наставниками отчёта по форме, на заседании МО, как один из рассматриваемых вопросов, а так же на совещании при директоре.

Итоговый контроль будет происходить на педагогическом совете, специально посвящённый теме наставничества и на итоговом заседании кафедры начального образования на основании таблицы результативности программы наставничества за истёкший год..

IV. ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА УЧЕБНЫЙ ГОД

Ожидаемые результаты. Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Педагоги - наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе / образовательной организации;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемым классах;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

План реализации мероприятий программы наставничества

№п/п	Наименование мероприятия/ виды деятельности по его подготовке и организации	Сроки проведения	Ответственные
	<p>-Представление молодых педагогов, заполнение информационной карты.</p> <p>-Беседа: Традиции школы. Ближайшие и перспективные планы школы.</p> <p>-Инструктаж: Нормативно – правовая база школы (программы, методические записки, государственные стандарты), правила внутреннего распорядка школы.</p> <p>-Требования к оформлению школьной документации.</p> <p>-Закрепление за молодыми специалистами наставников.</p> <p>-Определение темы по самообразованию.</p> <p>-Практические занятия: Планирование и</p>	август-сентябрь	<p>Директор школы, зам. директора по УВР, руководитель МО,</p> <p>наставники</p>

<p>организация работы по предмету (изучение основных тем программ, составление рабочих программ, знакомство с УМК, методической литературой, поурочное планирование); Изучение инструкций: Как вести классный журнал, личные дела обучающихся; Выполнение единых требований к ведению дневников и тетрадей.</p>		
<p>-Организация работы наставников.</p> <p>-Торжественное чествование новых специалистов на мероприятии «День учителя».</p> <p>-Составление плана работы молодого специалиста.</p> <p>-Выявление профессиональных затруднений в работе на начало года.</p> <p>-Семинар классных руководителей</p> <p>-Анализ учебно-воспитательной и методической работы молодых специалистов</p>	<p>сентябрь - октябрь</p>	<p>Зам. директора по УВР, руководитель МО, наставники</p>
<p>-Методические разработки: требования к анализу урока и деятельности учителя на уроке. Типы, виды, формы урока.</p> <p>-Занятие: Работа с школьной документацией; Обучение составлению отчетности по окончанию четверти; Изучение положения о текущем и итоговом контроле за знаниями учащихся.</p> <p>-Занятие: Современный урок и его организация.</p> <p>-Практикум: Знакомство с методикой подготовки учащихся к конкурсам, олимпиадам по предмету.</p>	<p>ноябрь</p>	<p>Зам. директора по УВР, руководитель МО, наставники</p>
<p>-Беседа: Организация индивидуальных занятий с различными категориями учащихся. Индивидуальный подход в организации учебной деятельности.</p> <p>-Тренинг: Учись строить отношения; Анализ педагогических ситуаций; Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций; Посещение молодым специалистом уроков учителя –</p>	<p>декабрь</p>	<p>Зам. директора по УВР, руководитель МО, наставники</p>

<p>наставника.</p> <p>-Круглый стол «Основные проблемы начинающего педагога»</p>		
<p>-Индивидуальная беседа: Психолого – педагогические требования к проверке, учету и оценке знаний учащихся.</p> <p>-Практикум: Домашнее задание: как, сколько, когда.</p> <p>-Обмен мнениями по теме «Факторы, которые влияют на качество преподавания».</p> <p>-Анализ учебно-воспитательной и методической работы молодых специалистов.</p>	<p>январь</p>	<p>Зам. директора по УВР, руководитель МО,</p> <p>Наставники</p> <p>Педагог-психолог</p>
<p>-Занятие: Формы контроля знаний, как помочь обучающимся подготовиться к ВПР и комплексным работам.</p> <p>-Посещение уроков, мероприятий, классных часов, праздников у опытных учителей школы.</p> <p>-Посещение уроков молодого учителя с целью выявления затруднений, оказания методической помощи.</p> <p>-Посещение открытого урока молодого учителя-коллеги с целью знакомства с опытом работы. Анализ и самоанализ урока.</p> <p>-Практикум: "Современные образовательные технологии, их использование в учебном процессе"</p>	<p>февраль</p>	<p>Зам. директора по УВР, руководитель МО,</p> <p>наставники</p>
<p>-Дискуссия: Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё.</p> <p>-Анализ педагогических ситуаций. Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально-попустительский, демократический). Преимущества демократического стиля общения. Структура педагогических воздействий (организующее, оценивающее, дисциплинирующее).</p> <p>-Беседа: Виды контроля, их рациональное использование на различных этапах</p>	<p>март</p>	<p>Зам. директора по УВР, руководитель МО,</p> <p>наставники</p>

<p>изучения программного материала.</p> <p>-Круглый стол «Использование инновационных технологий в учебно-воспитательном процессе» (встреча с педагогами-новаторами).</p> <p>-Анализ учебно-воспитательной и методической работы молодых специалистов.</p>		
<p>-Неделя молодого педагога.</p> <p>-Практическое занятие: Введение в активные методы обучения (превращение модели в игру, имитационные игры).</p> <p>-Участие молодого специалиста в заседании МО (выступление по теме самообразования).</p> <p>-Беседа: Содержание формы и методы работы педагога с родителями.</p>	апрель	<p>Зам. директора по УВР, руководитель МО,</p> <p>наставники</p>
<p>-Подготовка методических рекомендаций в помощь молодому специалисту.</p> <p>-Посещение и взаимопосещение уроков</p> <p>-Индивидуальные беседы и консультации с молодыми педагогами</p>	В течение года	<p>Зам. директора по УВР, руководитель МО,</p> <p>наставники</p>
<p>-Оказание социально-психологической помощи молодым педагогам</p>	В течение года	Социально-психологическая служба
<p>-Знакомство с новинками методической литературы и ЭОР</p>	ежемесячно	<p>Зав. Библиотекой</p> <p>руководитель МО,</p> <p>наставники</p>
<p>-Выступление молодого специалиста на ШМО. Методическая выставка достижений учителя.</p> <p>-Анкетирование: Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе.</p> <p>-Анкетирование: Оценка собственного квалификационного уровня молодым учителем и педагогом наставником.</p> <p>-Анализ и самоанализ результатов работы всех участников программы наставничества.</p>	май	<p>Зам. директора по УВР, руководитель МО,</p> <p>наставники</p>

